

Nová doba přináší nové možnosti v oblasti zaměstnaneckých benefitů aneb jak co nejvíce vyhovět svým zaměstnancům

Ing. Petr Koubovský, daňový poradce, č. osv. 3891 – Rödl & Partner Tax, k. s.

Cílem tohoto článku je podívat se blíže na některé netradiční výhody či benefity, které jsou zaměstnavateli na trhu nabízeny jak stávajícím, tak potenciálním zaměstnancům.

Z vlastních zkušeností mohu konstatovat, že při výběru práce jsou kandidáti na nový post čím dál tím vybíravější. Kromě služebního mobilu, služebního vozu a dobrého finančního ohodnocení očekávají od svého zaměstnání více. A protože i trh s lidskými zdroji funguje na podstatě nabídky a poptávky, přicházejí firmy (zaměstnavatelé) nezdědka i s hodně kreativními nápady, na které bych se v následujícím textu více zaměřil.

Zaměstnanecké benefity a různé další výhody nejsou, a to ani na českém trhu práce, vůbec žádnou novinkou. Asi nejznámějším příkladem z historie budiž poskytování zvýhodněného bydlení zaměstnancům Tomášem Baťou (tzv. baťovské domky z červených pálených cihel). V dnešní době zaměstnavatel, který neposkytuje žádné výhody mimo mzdu svým zaměstnancům, jako by nebyl, a pokud mu ještě nějakí schopní zaměstnanci zbylí, měl by se velmi obávat konkurence, aby mu je nepřebrala.

Zaměstnaneckým benefitem se rozumí zpravidla tzv. nenároková složka čehokoli poskytovaná mimo mzdu, odměny nebo platu. Konkrétní vymezení pojmu „zaměstnaneckého benefitu“ zákoník práce¹ sice nezná, nicméně stanovuje některé minimální standardy péče o zaměstnance, jako např. odborný rozvoj zaměstnanců, zvýšení a prohlubování kvalifikace, příspěvek na stravování apod. Poskytnutí jakéhokoli nadstandardu je pak plně v rozhodovací pravomoci každého zaměstnavatele.

V některých případech pak dokonce zaměstnanecké benefity mohou požívat výhodnějších daňových režimů než samotný plat či jeho navyšování. Není všechno zlato, co se třpytí? I tak by se dalo začít při detailnější analýze tak trochu méně otřelých a netradičních zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska. Pokusím se zaměřit na daňové aspekty méně frekventovaných benefitů, resp. i těch, které dle mého názoru mohou v aktuální době nabývat na významu.

Jednotlivé druhy benefitů se liší dle konkrétní profese či pracovního zařazení daného zaměstnance. Dále se lze také setkat ve větší míře s přílivem novinek v oblasti zaměstnaneckých benefitů ze zahraničí, a to zejména díky zahraničním mateřským společnostem, jejichž personální politiku čeští zaměstnavatelé také rádi přejímají.

Za nejvíce rozšířené benefity v České republice lze považovat:

- příspěvek na stravování – nejčastěji ve formě stravenky,
- mobilní telefon,
- vzdělávací kurzy,
- pružná pracovní doba,
- týden dovolené navíc,
- služební auto i pro soukromé účely.

Právě i vzhledem ke svému rozšíření mnohé z těchto benefitů pozbývají svého motivačního účinku a jsou zaměstnanci vnímány spíše jako samozřejmost. Dle mých osobních zkušeností jsou nejvíce pozitivně zaměstnanci vnímány benefity zaměřené na vyvážení pracovního a soukromého života, jako např. flexibilní pracovní doba, práce z domova, proplácení tzv. sick days, bonusové dny dovolené navíc, narozeninové volno.

Samozřejmě že daňové řešení odměňování a benefitů zaměstnanců je dvoustranné stejně jako i mince, a proto je třeba vždy posoudit jak hledisko zaměstnavatele, tak i té druhé strany, tedy zaměstnance.

1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a některé další související zákony.

PŘECHODNÉ UBYTOVÁNÍ

Pro začátek bych z široké palety zaměstnaneckých benefitů zaměřil svou pozornost na zajištění ubytování pro zaměstnance. Zejména s ohledem na aktuální geopolitickou situaci v Evropě a exodus lidí z Ukrajiny mimo jiné i do České republiky může dle mého názoru tento benefit nabrat na velkém významu.

Z hlediska zaměstnavatele si bohužel při dobrovolném zajištění přechodného ubytování zaměstnanců nevystačíme jen s obecným pravidlem § 24 odst. 1 ZDP² a využijeme speciálního ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Daňově uznatelnými výdaji jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, (...) vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z – vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo smlouvy kolektivní pracovní či jiné – pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. Ubytování zaměstnanců je dále upraveno ustanovením § 25 odst. 1 písm. k) ZDP, dle kterého nelze považovat za daňově účinné výdaje

(náklady) v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, pokud tyto převyšují příjmy.

Výjimkou jsou právě například výdaje na přechodné ubytování zaměstnanců (nejde-li o ubytování při pracovní cestě,³ které je daňově účinné ve vazbě na účel pracovní cesty) poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Ve světle výše uvedeného bych upozornil zejména na:

- nutnost splnění nepeněžní formy poskytnutí (jinak řečeno, ubytování je hrazené přímo společností/zaměstnavatelem poskytovateli ubytování, nikoli prostřednictvím zaměstnance),
- ubytování je poskytnuto v souvislosti s výkonem práce,
- nejedná se o ubytování při pracovní/služební cestě.

Na straně zaměstnance se pak dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP jedná o příjem osvobozený od daně, avšak maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

Varianty přechodného ubytování zaměstnanců

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Ubytování při nástupu do zaměstnání (např. 1 rok)	● částka nájemného není vůbec předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti ● neodvádí se z ní ani pojistné na sociální, ani zdravotní pojištění ● hodnota přechodného ubytování je nepodstatná, protože se zde neuplatňuje limit 3 500 Kč/měsíc	● za předpokladu sjednání nájemní smlouvy mezi zaměstnavatelem a soukromým vlastníkem např. bytu půjde o daňově účinný výdaj (náklad) dle § 24 odst. 2 písm. z) ZDP ● jedná se o cestovní náhradu tzv. při přijetí v souladu se zákoníkem práce (§ 177 ZP)
Ubytování zaměstnance z důvodu vzdálenosti jeho bydliště od místa výkonu práce	● částka nájemného je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti ● neodvádí se z ní ani pojistné na sociální, ani zdravotní pojištění ● částka do výše 3 500 Kč/měsíc je osvobozena od daně	● za předpokladu sjednání nájemní smlouvy mezi zaměstnavatelem a soukromým vlastníkem např. bytu půjde o daňově účinný výdaj (náklad) dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, pokud se zaměstnavatel k této povinnosti zavázal v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo v jiné smlouvě
Ubytování zaměstnance na dohodu o provedení práce na dočasnou dobu (proplacení 50 % nákladů na pronájem bytu)	● bohužel proplacení 50 % částky nájemného (byť proti předloženému dokladu o zaplacení) znemožňuje aplikaci daňově výhodného režimu ● peněžité plnění nelze osvobodit, jedná se o zdanitelný příjem, který podléhá standardně rovněž i pojistným odvodům	● opět selhává výhodné ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP díky peněžní formě plnění ● navíc je dále daňová uznatelnost omezena ustanovením § 25 odst. 1 písm. k) ZDP ● daňově účinným výdajem je pouze nájemné do výše souvisejících příjmů

2 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“).

3 § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.

Závěrem k tomuto benefitu bych jen rád podotknul, že limit 3 500 Kč je zaveden bez ohledu na přechodné ubytování v ubytovně, hotelu či rodinném domku.

ZAMĚSTNANECKÉ SLEVY NA SLUŽBY, ZBOŽÍ A VÝROBKY

V tomto případě se jedná o poskytnutí slevy ze strany zaměstnavatele v podobě slev z prodejních cen jeho zboží, výrobků či služeb, se kterými zaměstnavatel přímo obchoduje.

Pokud se nejedná vysloveně o dar dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, který je daňově neúčinným nákladem, představuje z hlediska daně z příjmů pořizovací cena prodaného „zlevněného“ zboží nebo výrobků daňově uznatelný náklad. V této souvislosti bych ještě rád upozornil na nutnost odvodu DPH na výstupu z celé sjednané prodejní ceny.⁴

Poskytnutá sleva, resp. peněžitá úspora představuje de facto mzdu, neboť dle ustanovení § 6 odst. 3 ZDP se příjmem ze závislé činnosti rozumí také částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší než cena, kterou účtuje jiným osobám. Jedná se tedy o zdanitelný příjem, který zároveň podléhá i odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

POSKYTNUTÍ FINANČNÍ PODPORY RODINÁM S ČERSTVĚ NAROZENÝM DÍTĚTEM

V poslední době není už také neobvyklé se setkat s poskytnutím finanční podpory rodinám s čerstvě narozeným dítětem. Konkrétně zaměstnavatel po nástupu ženy na mateřskou dovolenou dorovnáva po určitou dobu rozdíl v příjmech mezi peněžitou pomocí v mateřství a mzdou, kterou maminka standardně pobírá v zaměstnání.

Důvod je nasnadě, narození, adopce či osvojení dítěte silně zasáhne rodinný rozpočet, a tedy i ovlivní životní úroveň a tímto se zaměstnavatel snaží pomoci právě rodinám jednodušeji se přizpůsobit nové životní situaci. V zásadě velmi podobným benefitem je pak například i poskytnutí více denního/týdenního volna bez náhrady mzdy v době letních prázdnin u zaměstnanců pečujících o dítě do 10 let.

V případě těchto benefitů je daňové posouzení celkem zřejmé, bude se jednat o daňově účinné náklady na straně zaměstnavatele ve smyslu § 24 odst. 1, resp. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a u zaměstnance o zdanitelný příjem podléhající také odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

POSKYTNUTÍ SPECIÁLNÍCH FOREM RELAXACE

V poslední době se lze také setkat i s celkem velmi kreativním přístupem v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Firmy totiž své pracovní prostředí vylepšují o celou řadu zajímavých možností pro relaxaci. Kulečnickovým stolem počínaje, speciální nabídkou služeb (tatér, barber apod.) a dodávkou zajímavého a neobvyklého občerstvení například na střešní terase či dvoře konče. Kromě tzv. firemních snídaní přicházejí zaměstnavatelé zejména v letním období s nabídkou různých fresh nápojů či zmrzliny.

Budování různých forem tzv. relaxačních zón na pracovišti je zkratka „in“. Tyto se setkávají totiž s velmi pozitivní odezvou ze strany zaměstnanců, kteří mohou kdykoli během své pracovní doby nebo po jejím skončení využít dané prostory ke krátkému odpočinku. Pohodlná křesla či pohovky, relaxační hudba apod. slouží primárně k odreagování, což má za následek zvýšenou efektivitu práce. V neposlední řadě se často poskytují zaměstnancům také služby maséra či cvičení jógy přímo na pracovišti.

V těchto případech se zpravidla bude jednat u zaměstnavatele o daňově neúčinné náklady dle § 25 odst. 1 písm. t) nebo příp. písm. h) ZDP s tím, že u zaměstnance se nejedná o jeho zdanitelný příjem, který ani nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

PŘÍSPĚVEK NA DOVOLENOU (ZAHRANIČNÍ) ANEBY BEACH OFFICE?

Příspěvek zaměstnavatele na dovolenou zaměstnanci až do výše 20 000 Kč ročně představuje u zaměstnance daňově osvobozený příjem, který nepodléhá ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Podmínkou je nepeněžní forma plnění (zaměstnavatel uhradí např. zakoupený zájezd přímo cestovní kanceláři).⁵

Pro zaměstnavatele je tento příspěvek nedaňovým nákladem.⁶

Již jsem se dokonce setkal i s benefitem tzv. beach office, což je upgradovaný level tzv. home office. Jedná se totiž o letní dům u moře, kam během léta mohou zaměstnanci odjet.

JE LIBO NESTANDARDNÍ DRUHY POJIŠTĚNÍ?

Člověka by jistě na první pohled napadly různé formy životního či úrazového pojištění zaměstnanců. Stejně tak se lze

4 § 36 odst. 14 zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty (dále jen „ZDPH“).

5 § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

6 § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

setkat také s pojištěním cestovním či proti krádeži apod. To jsou vše vcelku standardní formy...

Ale co takhle například pojištění domácích mazlíčků? I toto pojištění je nově v mnohých případech součástí balíčku zaměstnaneckých výhod a dále může zahrnovat mimo jiné pojištění neočekávaných nehod, nemocí apod.

Některé firmy nově poskytují i pojištění proti krádeži identity.

Pokud budeme opravdu brát v úvahu velmi speciální a netradiční typy pojištění, zpravidla budou takové příspěvky na ně představovat zdanitelný příjem zaměstnance, a to včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele může být tento příspěvek daňovým nákladem ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

CO TAKHLE DÁT SI „DEN ZDRAVÍ“?

O co přesně jde? Jedná se svým způsobem také o benefitní program pro zaměstnance, kdy je v rámci efektivní edukativní akce nenásilnou formou kladen důraz na prevenci, relaxaci a kompenzaci fyzicky namáhavého anebo psychicky náročného zaměstnání. Tento výjimečný „Den“ nejčastěji zahrnuje mimo jiné workshopy, různé formy cvičení, masáže, měření funkcí těla apod.

Pro zaměstnavatele jsou takto vynaložené náklady zpravidla nedaňovým nákladem, nicméně na straně zaměstnance se může jednat o příjem osvobozený od daně a odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

ZÁVĚR

Dle mého názoru představuje oblast zaměstnaneckých benefitů velmi významnou, avšak mnohdy ze strany zaměstnavatelů opomíjenou část odměňování svých zaměstnanců. Jakékoli další výhody mimo základní mzdu či plat slouží totiž k motivaci zaměstnanců k lepším pracovním výsledkům a pro uchazeče o zaměstnání dělají nabídku práce vedle ostatních nabídek lukrativnější. V současnosti se dokonce potvrzuje, že zejména pro mladé lidi je právě rozmanitost benefitů důležitějším kritériem při výběru samotné práce než výše mzdy.

Standardní stabilní formy benefitů bohužel již nejsou vnímány takovým způsobem, jako při jejich vzniku, spíše je na ně nahlíženo jako na společenský standard. Z těchto důvodů se zaměstnavatelé uchylují k mnohem větší kreativitě, která s sebou však může přinášet i otázky z daňového hlediska, a tak nelze než doporučit se při jejich zavádění zaměřit i tímto směrem.



Wolters Kluwer

DAUC
VŠE PRO DAŇÁŘE & ÚČETNÍ

Nasloucháme
Vaším přáním

Zadávejte své dotazy a získejte rychlejší odpovědi
v moderní **poradně Otázky a odpovědi!**

- podobné odpovědi Vám nabídneme již při zadávání otázky
- doplňující otázku položíte přímo pod odpověď autora
- odpovědi Vašeho oblíbeného autora vyhledáte jednodušeji pomocí filtru
- k obdržené odpovědi si můžete zapsat poznámku

Návod, jak dotaz položit, najdete na www.dauc.cz/napoveda